

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГОВ

Сыманюк Э.Э.

Доктор психологических наук, профессор, зав. кафедрой социальной психологии и психологии управления Уральского федерального университета имени первого президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург, Россия

E-mail: APY.fmpk@rambler.ru

Личность – это субъект своего собственного развития, постоянно находящийся в поиске и построении тех видов деятельностного отношения к миру, в которых могут лучше всего проявиться и развиваться уникальные потенции конкретного индивида [1].

Л.И. Анцыферова.

В статье рассматриваются два вида потенциала: кадровый и личностный, определяются задачи их развития для образовательной организации. Основной акцент сделан на рассмотрении направлений психологического сопровождения развития кадрового потенциала: психологической просвещении, развивающей психодиагностике и психологическом консультировании. В качестве особого направления сопровождения выделяются конкурсы профессионального мастерства. В заключении статьи определены результаты развития кадрового потенциала для педагога и для образовательной организации..

Ключевые слова: потенциал, кадровый потенциал, личностный потенциал, психологическое сопровождение, психологическая профилактика, психологическое консультирование, развивающая психодиагностика.

PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF THE DEVELOPMENT OF THE TEACHERS' HUMAN RESOURCES

Symanyuk E.E.

Doctor of Psychology, Professor, Head of the Department of Social Psychology and Psychology of Management Ural Federal University named after the first Russian President Boris Yeltsin, Ekaterinburg, Russia

This article considers two types of a development: human and personal, determines the objectives for the development of their educational institution. The main emphasis is placed on a reviewing the psychological support of the human resources development: an education psychology, a developmental psychological diagnostics and a psychological counseling. As a special direction of the support are allocated

the professional competitions. In conclusion of the article are identified the results of the development of human capacity for the teacher and educational organization.

Keywords: *potential, human resources, personal potential, psychological support, psychological prevention, counseling, developing psychological testing*

В современных динамично изменяющихся социально-экономических и политических условиях возрастают требования со стороны общества к педагогу, к его профессионализму и потенциалу. Усиливают эти требования и постоянные преобразования в системе образования, рост информированности родителей и учащихся, а также средства массовой информации, тиражирующие негативные примеры профессионального поведения педагогов. На этом фоне актуализируется проблема развития кадрового потенциала педагогов, определения современных способов повышения их компетентности.

В работах Э.Ф.Зеера потенциал рассматривается как динамическое интегративное образование, определяющее ресурсные возможности профессионального развития человека и его способность к освоению и продуктивному осуществлению профессиональных видов деятельности [2]. Это не только то, что дано человеку от природы, но и постоянно индивидуально-пополняемая, возобновляемая и совершенствуемая система знаний, умений, профессионально важных качеств, способностей и др. При этом возобновляемая часть потенциала зависит главным образом от самой личности.

Выделяют два вида потенциала: кадровый и личностный. Применительно к организации чаще всего используют термин «кадровый потенциал», который представляет совокупность личностных потенциалов сотрудников организации, но при этом обладает свойством целостности, принципиально отличным от свойств, присущих потенциалу каждого работника в отдельности. В образовательной организации кадровый потенциал представлен уровнем развития личностного потенциала каждого работника (зависит от самого педагога) и уровнем эффективности его использования в соответствии с установленными целями (зависит от управленческой компетентности руководителя образовательной организации и его заместителей).

Кадровый потенциал образовательной организации обусловлен:

- профессиональными возможностями педагогов и руководителей (уровень квалификации, стаж профессиональной деятельности, опыт инновационной деятельности);
- организационной культурой (системой доминирующих норм, ценностей и правил поведения);
- сложившимися в организации межличностными отношениями (кооперация, стремление помочь в решении профессиональных задач, умение работать в команде);
- преобладающим стилем управления.

Личностный потенциал - это совокупность профессиональных знаний, умений и навыков, обуславливающих профессиональную компетентность (квалификационный потенциал); работоспособность (психофизиологический потенциал); интеллектуальные, познавательные способности (потенциал развития личности и творческий потенциал); способность к сотрудничеству, коллективной организации и взаимодействию (коммуникативный потенциал и лидерский потенциал); ценностную ориентацию (нравственный потенциал). Развитие личностного потенциала каждого педагога обуславливает развитие всего кадрового потенциала образовательной организации.

- Задачи развития кадрового потенциала:
- выявление потенциала (диагностика);
- создание условий для его развития в организации (временных, организационных, финансовых, материальных, информационных, деятельностных);
- мониторинг развития кадрового потенциала.

Решение данных задач возможно только в процессе психологического сопровождения развития кадрового потенциала. Под психологическим сопровождением Э.Ф.Зеер понимает движение вместе с изменяющейся личностью, своевременное определение возможных путей развития, помощь и поддержка [3]. Особенностью сопровождения развития кадрового потенциала является направленность на раскрытие и развитие индивидуальности педагога, активизацию и реализацию их потенциала, оптимизацию взаимоотношений всех участников образовательного процесса.

К основным направлениям психологического сопровождения развития кадрового потенциала образовательной организации мы относим психологическую профилактику, развивающую психодиагностику и психологическое консультирование [4].

Психологическая профилактика – содействие полноценному социально-профессиональному развитию личности педагога, предупреждение возможных кризисов, личностных и межличностных конфликтов, включая выработку рекомендаций по улучшению условий самореализации, с учетом формирующихся социально-экономических отношений. Основной акцент в психологической профилактике делается на мотивировании, как процессе внешнего и внутреннего побуждения к деятельности и общению для достижения личностно и профессионально значимых целей, инициирующих поступательное профессиональное развитие. Именно системой устойчиво доминирующих потребностей, мотивов, интересов, ориентаций определяется активность личности, ее способность выступать субъектом собственного развития и актуализировать потенциал. К способам мотивирования относятся: «смыслопорождение» в профессии; презентация себя в профессиональном сообществе; ориентация на «значимого другого»; создание инновационной среды в организации; моральное и материальное поощрение профессионального развития.

Развивающая психодиагностика заключается в том, что, интерпретируя результаты диагностики индивидуально-психологических характеристик и общая их педагогу, происходит актуализация имеющихся у него психологических знаний, а также расширение его психологической компетентности. А поскольку индивидуальные показатели диагностики имеют большую субъективную значимость для учителя, то объяснение сущности диагностируемых психологических характеристик приобретает особую личностную значимость. Психологические знания не столько усваиваются, сколько присваиваются, происходит формирование аутокомпетентности, которая становится фактором самореализации профессионально-психологического потенциала педагога.

Психологическое консультирование – это оказание помощи личности в ее самопознании, формировании адекватной самооценки и адаптации к реальным жизненным условиям и ценностно-мотивационной сферы, преодолении кризисных ситуаций, профессиональных деструкций и достижении эмоциональной устойчивости, способствующей непрерывному личностному и профессиональному росту и саморазвитию.

Принципиальной целью психологического консультирования является формирование личности педагога, обладающей чувством перспективы, действующей осознанно, способной разрабатывать различные стратегии поведения и анализировать ситуации с разных точек зрения.

В настоящее время в системе психолого-педагогического сопровождения, наряду с рассмотренными выше традиционными видами деятельности, реализуется такое направление, как развивающее, которое предполагает включение педагога в выполнение активной, творческой деятельности. В его рамках наиболее оптимальным, на наш взгляд, являются конкурсы профессионального мастерства.

Практика проведения конкурсов профессионального мастерства доказывает правомерность рассмотрения их как средства повышения квалификации и как способа развития профессиональной компетентности, не только для участников конкурсов, но и их организаторов – работников методических служб, а также педагогов – зрителей конкурса. Каждый субъект образовательной деятельности, соприкоснувшись с конкурсом, решает для себя ряд профессиональных задач.

Педагогу – участнику конкурса, предоставляется возможность продемонстрировать собственные профессиональные достижения, апробировать новые технологии, реализовать идеи, осознать ценность своего труда. Повышается рейтинг конкурсантов не только среди коллег, но и рейтинг образовательного учреждения, выдвинувшего своих педагогов на конкурс.

Организаторы конкурса и методические службы апробируют актуальные формы работы по сопровождению профессионального становления педагогических работников и созданию условий для их профессионального развития и

включенности в активную инновационную деятельность.

Присутствующие в качестве зрителей педагоги получают возможность провести самоанализ педагогической деятельности, сравнивая собственной профессиональный потенциал с опытом участника конкурса. Тем самым происходит распространение инновационных идей среди образовательных учреждений.

Таким образом, в настоящее время психологическое сопровождение развития кадрового потенциала педагогов должно являться неотъемлемым элементом системы образования, который способствует развитию всей образовательной организации. При этом в качестве результата для педагога выступает повышение уровня его компетентности; возрастание конкурентоспособности и востребованности на рынке труда; определение новых сценариев профессиональной самореализации; дессеминация профессионального опыта; открытость инновациям; снижение психической напряженности и повышение эмоциональной устойчивости; возрастание умения планировать и осуществлять инновационно-ориентированную деятельность; развитие жизнестойкости и способности мобилизовать себя на преодоление трудностей, а также объективное оценивание своих сильных и слабых сторон и степени своей готовности к инновационной деятельности.

Результатом развития кадрового потенциала для образовательной организации является удовлетворение потребностей потребителей в высоком качестве образования; ускорение темпов развития организации; безбарьерное внедрение образовательных инноваций; создание инновационной среды; улучшение имиджа организации; расширение спектра образовательных программ; формирование коллектива; создание благоприятного социально-психологического климата (психологически безопасной образовательной среды); повышение ответственности педагогов; рост удовлетворенности работой.

Литература:

1. Анцыферова Л.И. К психологии личности как развивающейся системы // Психология формирования и развития личности. – М.: Наука, 1981. – С. 3-19.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. – М.: Академия, 2009. – 240 с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: уч. пособие. – 2-е изд. – М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК». 2003. – 263 с.
4. Печеркина А.А., Сыманюк Э.Э., Умникова Е.Л. Развитие профессиональной компетентности педагога: теория и практика: Урал.гос.пед.ун-т. – Екатеринбург, 2011. – 233 с.